Entrer dans la fonction

Dans notre jargon professionnel, il y a les chefs, les adjoints, les faisant-fonctions et… les *« entrants dans la fonction »*, expression identifiant les collègues nommés personnels de direction stagiaires par concours, liste d'aptitude ou détachement. D'emblée, la grande diversité des personnes concernées et des terrains d'exercice rend difficile la définition d'une entrée dans la fonction qui serait vécue par tous de la même manière. Cependant, les témoignages de ces nouveaux collègues concordent pour souligner les mêmes impressions de rupture, de mue, voire de métamorphose. Parfois, la distance soudainement apparue avec les professeurs peut être mal vécue si elle n'est pas acceptée grâce à l'appropriation progressive d'un positionnement professionnel spécifique.

L'expression en elle-même est révélatrice d'un changement : on entre parce qu'on est sorti. Le nouveau personnel de direction quitte un espace professionnel connu, codifié, rassurant, pour en aborder un autre qui, sous de nombreux aspects, est radicalement différent du précédent. L'horizon est tout autre, le rapport au temps bouleversé et celui à l'autorité d'une autre nature.

UN HORIZON PROFESSIONNEL CONSIDÉRABLEMENT DIFFÉRENT

Le métier d'enseignant ou de personnel d'éducation consiste à transmettre des connaissances, des compétences et des valeurs. Le nouveau *« perdir »* conserve bien entendu cette responsabilité mais la posture a changé. Il s'agit maintenant *« d'impulser et de conduire la politique pédagogique et éducative de l'établissement »,* bref ! de fixer un cap, de tracer une route, de planifier des étapes, en un mot, de piloter.

Moins au contact direct des élèves, il doit néanmoins se soucier prioritairement d'eux en agissant à travers l'action d'autres,

notamment les enseignants mais aussi le gestionnaire, les secrétaires, les agents, tous les parents et pas seulement ceux de sa classe… L'horizon est donc plus lointain mais aussi plus large.

Au quotidien, les indicateurs de pilotage ont remplacé les barèmes de notation ; le contrat de vie de classe a disparu au profit du contrat d'objectifs : finie la simple participation à quelques conseils (surtout de classes) ; bonjour la présidence des mêmes mais aussi du CA, du CP, du CHS, du CD, du CESC, de l'AS, du CVL (les initiés décoderont…). On voit aussi apparaître dans le paysage de nouveaux partenaires : la région, le département, l'inspection académique, le rectorat, la mairie, les associations de parents d'élèves, la police ou la gendarmerie, la justice, les entreprises… De quoi donner le vertige…

UN RAPPORT AU TEMPS BOULEVERSÉ

« Jadis », le rythme temporel était rythmé par les heures hebdomadaires statutaires, les HSA, les HSE, son propre emploi du temps et celui des élèves. Plus prosaïquement, les sonneries scandaient et bornaient la présence devant les élèves. Des unités de mesure étaient autant de balises structurantes et rassurantes : l'heure de cours, la semaine, le trimestre, l'année scolaire, les vacances.

L'entrant dans la fonction découvre un autre rapport au temps : celui qui découle du pilotage et de l'organisation. A peine bouclée la rentrée *« n »* qu'il faut préparer la *« n +1 »* et rendre compte concomitamment de la *« n-1 »*, voire de la *« n-2 ».* La photographie du diagnostic de l'établissement à l'instant *« T »* fera vite place à la lettre de mission qui invitera à une projection dans un futur proche, lequel deviendra un peu plus lointain quand il s'agira de s'attaquer à un nouveau projet d'établissement. De quoi donner le tournis…

Un autre aspect de ce rapport au temps est celui de la gestion de l'imprévu. Reconnaissons *« qu'avant »*, c'était plus simple. Certes, il y avait bien, dans la classe, l'inévitable incident qui venait gripper la mécanique bien huilée. Avant chaque conseil de classe, on redoutait la ruée sur les rares ordinateurs permettant la saisie des notes et des appréciations. Mais, malgré tout, la journée se terminait avec le sentiment du travail accompli.

En tant que *« perdir »*, que nenni ! L'imprévu devient l'ordinaire et l'urgence s'érige en lot quotidien car il est tout à la fois urgent de compléter une enquête

académique pour le jour même (parfois même pour la veille !), de répondre sur le champ à un coup de fil d'un parent d'élève car *« il exige de parler au chef ou à son adjoint »*, de consulter le courrier car *« ça ne peut pas attendre »*, de recevoir en urgence des élèves qui se sont battus car *« il faut vite régler ce problème »*, de faire face à l'entrée tonitruante dans le bureau d'un professeur excédé par le comportement d'un élève car *« il faut que l'Administration fasse enfin quelque chose »*. Et la fin de la journée arrive avec la désagréable impression de n'avoir rien fait. En fait, on a fait… mais pas ce qui était prévu. De quoi donner des insomnies…

UNE AUTORITÉ D'UNE AUTRE NATURE

L'autorité dont on usait *« autrefois »* s'appuyait sur la capacité à transmettre des connaissances et à en être responsable. Cette autorité était d'autant plus reconnue et acceptée qu'elle s'exerçait dans le souci de respecter et de valoriser l'élève.

Celle d'aujourd'hui s'inscrit dans un cadre plus large : la légitimité démocratique. Représentant de l'État, le personnel de direction dirige ou aide à diriger un EPLE et y exerce des pouvoirs. La manière dont il les exerce sera jugée à l'aune de sa capacité non pas à savoir mais à savoir mettre en mouvement, savoir mobiliser et savoir fédérer. *« L'habit ne faisant pas le moine »*, son autorité sera reconnue dans l'action et jugée efficace s'il sait habilement combiner débat et décision, écoute et conviction, fermeté et humanité, bref ! de se muer en chef, certes, mais de plus en plus (l'expérience aidant) en chef d'orchestre. De quoi donner des regrets ?

EN GUISE DE CONCLUSION PROVISOIRE

En entrant dans la fonction de personnel de direction, on entre réellement dans une autre dimension professionnelle. En devenant *« perdir »*, on n'accède pas seulement à de nouvelles fonctions mais on fait surtout l'expérience d'un nouveau rapport au monde scolaire.

Prendre acte de cette différence et apprendre à assumer cette rupture apparaît donc comme une étape indispensable pour construire une autre professionnalité. Faut-il, pour cela, tout oublier ou tout renier et faire du passé table rase ? Ce serait assurément une grave erreur car l'intime connaissance et compréhension qu'a le nouveau *« perdir »* du monde enseignant constitue un précieux atout pour construire et consolider de nouvelles compétences.

Posture nouvelle suite à un positionnement assumé, autorité reconnue dans l'action et légitimité accordée grâce à la mise en œuvre d'un réel savoir-faire relationnel, voilà autant de pistes possibles pour réussir son entrée dans la fonction ou plutôt… dans un nouveau métier. Cela exige de se mettre personnellement en situation d'apprentissage. Le rôle joué par les pairs et notamment le chef d'établissement d'accueil et le tuteur est, à cet égard, fondamental.

snp den
Marc PERRIER
Bureau national

Stage syndical des 19 et 20 janvier 2010

Le SNPDEN a toujours considéré nécessaire la formation syndicale de ses adhérents. Le Bureau national sortant avait jugé utile de fournir un effort massif dans ce domaine… Le nouveau BN a poursuivi les mêmes efforts. D'ailleurs, dans la charte de candidature de la liste de 2009, on peut lire : **« L'action de formation des adhérents, des responsables du syndicat et des élus aux commissions paritaires était, est et restera une priorité ».**

La formation syndicale permet de mieux faire connaître le SNPDEN, de partager ses valeurs, de mieux appréhender le paysage syndical, son évolution ainsi que celle du métier de personnel de direction. Elle permet aussi de susciter l'envie de s'engager à assumer des responsabilités de cadres syndicaux.

L'ORGANISATION ET LE THÈME DU STAGE

Cette année 2010, le premier stage syndical s'est déroulé les mardi 19 et mercredi 20 janvier dans les locaux de la MGEN à Paris. De nouvelles modalités d'inscription ont été mises en place. Tout adhérent à jour de son adhésion avait la possibilité de s'inscrire directement. Il y a eu plus de cent inscriptions. Mais, à cause des intempéries climatiques et des réunions académiques ou départementales (DGH oblige), environ quatre-vingts collègues étaient présents.

Toutes les académies étaient représentées ainsi que toutes les fonctions du métier de personnel de direction (adjoint, chef, postes en lycée général, LP et collège).

Les thèmes proposés étaient riches et variés :

- revisiter la mémoire du syndicat et du métier ; réfléchir à l'évolution du métier et du mouvement syndical ;
- participer activement à la rénovation du dialogue social ;
- mettre en œuvre le protocole signé en janvier 2007 à travers l'articulation entre le local et le national ;
- questions juridiques : sûreté des élèves et des établissements ; sécurité des établissements.

LES INTERVENANTS

Les interventions de grande qualité, appréciées de tous les participants, ont permis aux stagiaires de mieux comprendre le travail mené par les responsables syndicaux en rapport avec l'évolution et les enjeux du système éducatif, du métier et du paysage syndical. D'ailleurs, nous remercions, dans l'ordre des interventions, Jean-Claude Lafay (secrétaire de la Commission nationale de contrôle), Michel Richard (secrétaire général adjoint), Joël Olive (membre du bureau national en charge de la commission *« vie syndicale »*), Philippe Tournier (secrétaire général) et Bernard Vieilledent (coordonnateur de la cellule juridique).

Ces deux journées ont répondu à des questionnements et apporté des éclaircissements. Les échanges ont permis d'avoir des informations pertinentes et souvent pointues sur des sujets d'actualité. Des problèmes locaux (académiques ou départementaux) ont été soulevés et les intervenants ont proposé des solutions. Selon les stagiaires, ce genre de regroupement est utile et doit perdurer.

Isabelle Gonzales et moi remercions le siège, et particulièrement Sylvie Mugerin, secrétaire, pour leur efficacité dans la gestion de la logistique. Pour finir, nous disons merci à tous les participants (stagiaires et intervenants) qui, grâce à une discussion fructueuse, nous ont fait passer un moment bénéfique de réflexions et d'informations.

snp den

Amadou SIMAL
Bureau national

Interviews des participants à la formation syndicale des 19 et 20 janvier

Thierry DUBREUCQ

EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?

J'ai débuté dans la profession comme faisant fonction en 2003. Lauréat concours en 2004, je suis actuellement principal adjoint du collège Jules Ferry à Hyères. Membre du bureau départemental du Var, du CSA de l'académie de Nice, je suis également commissaire paritaire.

TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?

C'est d'abord le domaine proposé par ce stage sur l'histoire syndicale qui m'a amené ici mais également la volonté et le besoin de connaître les évolutions actuelles afin d'exercer correctement mes mandats syndicaux

SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAIS-TU ?

Efficace.

Éric GELIS

EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?

Ayant débuté en cité scolaire comme proviseur adjoint, j'occupe depuis cinq ans un poste de principal dans un collège de l'académie d'Amiens. J'ai été membre du bureau départemental et académique du SNPDEN jusqu'en juin 2008, date à laquelle j'ai abandonné toute responsabilité d'ordre syndical, déçu par certaines pratiques au niveau local, en particulier par un manque de cohérence entre la ligne annoncée et les faits.

TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?

Je souhaitais balayer de mon esprit l'idée que le SNPDEN ne donnait jamais l'occasion aux adhérents de base de participer activement. La possibilité de permettre aux adhérents de s'inscrire en direct à ce stage, sans passer par le secrétaire départemental ou académique, a redonné du sens à mon engagement.

SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAIS-TU ?

Ravi, et du contenu et d'avoir eu l'opportunité d'y participer.

David CHEVALIER

EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?

Lauréat concours 2009, adhérent depuis la rentrée de septembre, j'occupe le poste de principal adjoint du collège Eugène Noël de Monville, dans l'Académie de Rouen.

TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?

Nouveau venu dans la profession, j'ai souhaité en savoir davantage sur son évolution historique, depuis sa création. De plus, percevant qu'il s'agit d'un métier en pleine mutation je m'intéresse aux perspectives qui se profilent : refonte du corps, évolution du protocole, nouvelles activités, nouvelles responsabilités.

SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAIS-TU ?

J'en ai deux : qualité et transparence. J'ai été, en effet, très sensible à l'analyse de Philippe Tournier sur le lobbying.

Colette FRANCO

EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?

Personnel de direction depuis 16 ans, j'ai exercé les fonctions de principale de collège sur Toulouse avant de devenir proviseure adjointe du lycée Gabriel Fauré à Foix, en Ariège. Adhérente au SNPDEN, j'ai participé à différents groupes de travail sur les questions de sécurité, de suivi des élèves et sur celles concernant les relations avec les collectivités territoriales.

TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?

Retrouver la dynamique d'un syndicat, sa place, son rôle dans un contexte particulier et délicat où service public, Éducation nationale, représentation de l'État sont mis à mal. Nous avons besoin d'une parole et de convictions fortes quand il s'agit de l'avenir et de projets pour nos jeunes.

SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAIS-TU ?

Indispensable, compte tenu de la complexité de la fonction.

snp den Isabelle GONZALES
Bureau national

Sophie GROUGI

EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?

Je suis actuellement proviseure adjointe au lycée Victor Schoelder, en Martinique. Je me suis engagée dans l'action syndicale au SNPDEN depuis mon entrée en fonction en 2003. Aujourd'hui, je suis membre du bureau académique et du CSA.

TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?

J'ai souhaité participer à ce stage car il est important, notamment pour les académies « *lointaines* », de rester en contact avec l'actualité de la vie de notre syndicat. Je n'ai pas un passé de militante. Le SNPDEN est le premier syndicat qui m'a donné envie de m'investir. Il est donc important pour moi de replacer l'action d'aujourd'hui dans la logique des luttes passées.

SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAIS-TU ?

J'utiliserai deux mots : très bien !

Laurent CAGNE

EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?

Secrétaire départemental en Saône-et-Loire depuis septembre 2008, syndiqué au SNPDEN depuis 2005, je suis membre du CSA ; je participe au CSN, au groupe Blanchet. J'ai 39 ans ; je suis actuellement principal d'un collège rural après avoir exercé pendant quatre années en cité scolaire comme proviseur adjoint.

TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?

Je souhaitais mettre à jour mes connaissances syndicales pour réfléchir à une stratégie efficace à mener dans notre académie pour anticiper l'évolution de notre métier. Comprendre comment le SNPDEN fera face aux enjeux actuels comme le regroupement syndical, par exemple… Savoir, dans le cadre de la RGPP, comment le SNPDEN envisage d'aborder ces changements profonds tout en veillant à conserver un statut de cadre autonome et polyvalent pour les personnels de direction, s'adapter aux évolutions du statut de demain avec des concepts novateurs comme celui de la présidence de l'EPLE.

Mes attentes ? Un enrichissement personnel pour être en mesure de coacher les équipes académiques, animer, infléchir les réflexions syndicales mais aussi être mieux armé pour négocier, échanger avec les autorités hiérarchiques et les collectivités territoriales, enfin être réactif pour anticiper les évolutions de notre métier.

SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAIS-TU ?

Professionnalisme.

Frédérique FIANDINO

EN QUELQUES MOTS, PEUX-TU TE PRÉSENTER ?

Ancienne conseillère principale d'éducation, je suis entrée dans la fonction en 2007 sur le poste de principale adjointe du collège du Mont d'or à Manosque. Depuis septembre, j'assure l'intérim du proviseur adjoint du lycée Esclangon de Manosque. Précédemment syndiquée au SGEN, j'ai adhéré au SNPDEN dès 2007. Élue au CSA en 2008, je suis, depuis septembre 2009, secrétaire départementale adjointe des Alpes de Haute-Provence.

TU AS SOUHAITÉ PARTICIPER À CE STAGE. POUR QUELLES RAISONS ET QU'ATTENDS-TU DE CES DEUX JOURNÉES ?

Je souhaitais mieux connaître le SNPDEN, ses évolutions sur le plan historique, ses valeurs, ses actions fondatrices, ses perspectives pour mieux assumer mes engagements. J'espère construire ici une identité syndicale qui soit cohérente avec les collègues, au-delà de mon académie d'origine.

SI TU N'AVAIS QU'UN MOT POUR DÉFINIR CETTE FORMATION, LEQUEL CHOISIRAIS-TU ?

Merci ou fructueux.

Le SNPDEN rencontre le SNICS-FSU

Communiqué commun

Le 28 janvier 2010, le SNICS (Syndicat national des infirmiers conseillers de la santé) représenté par Béatrice Gaultier, secrétaire générale, et le SNPDEN, représenté par Isabelle Bourhis, secrétaire nationale* « éducation et pédagogie »*, et Michel Richard, secrétaire général adjoint, se sont rencontrés le 28 janvier 2010, au siège du SNPDEN, pour apprécier leurs analyses sur les modalités de mise en œuvre du plan de vaccination contre la pandémie grippale H1N1.

Les deux organisations syndicales s'accordent pour constater le manque évident de concertation avec les acteurs de terrain, un déficit patent qui a contribué à la désorganisation de la campagne de vaccination en conjuguant incohérence et confusion.

Dans ce contexte paradoxal, si les opérations de vaccination se sont déroulées le mieux possible dans les établissements, c'est grâce aux initiatives et au sens des responsabilités des personnels de direction alors que, pour leur part, les infirmiers scolaires étaient détournés de leurs missions spécifiques auprès des élèves pour se consacrer exclusivement à ces opérations.

Cette situation préjudiciable au fonctionnement régulier des EPLE conduit le SNPDEN et le SNICS à la nécessaire ouverture d'une réflexion sur la mise en œuvre effective du décret de 2007 prévoyant la constitution d'un corps de réserve en capacité d'agir en cas de pandémie.

Les deux organisations réaffirment la place incontestable des infirmiers scolaires au sein des EPLE et placés sous l'autorité des chefs d'établissement. Leur mission d'accueil, d'écoute, de soins et de suivi dans la proximité permet un travail dans la confiance, autant avec les élèves, les enseignants, qu'avec l'équipe de direction élargie de l'établissement.

Entretien avec Jean-Claude Lafay, secrétaire de la CNC

Commission nationale de contrôle, mode d'emploi

Isabelle Poussard, permanente : Jean-Claude, peux-tu nous expliquer comment ont été désignés les membres actuels de la CNC ?

Jean-Claude Lafay, secrétaire de la CNC : Les cinq membres de la CNC sont élus par le congrès national du syndicat, parmi les candidats présentés par les sections académiques. Au dernier congrès, celui de Biarritz, neuf candidatures avaient été présentées, ce qui témoigne de l'intérêt pour cette élection à la fois de la part des militants et des sections académiques. Suite au vote du congrès de Biarritz en mai 2009, ont été élus deux femmes et trois hommes : Anne Berger, Bernard Deslis, Jean-Pierre Fernandez, Jean-Claude Lafay et Donatelle Pointereau.

Il faut préciser que le renouvellement se fait à chaque congrès et que les membres de la CNC ne peuvent exercer plus de deux mandats.

IP : Comment fonctionne la CNC ?

JCL : Le secrétaire de la CNC est désigné au sein de la commission par ses membres. Nous nous réunissons à notre initiative et selon les besoins. En général, cela représente 3 à 4 réunions par an. Nous communiquons entre nous, en dehors de ces réunions, par courriers électroniques et pendant les CSN. La CNC est présente à toutes les séances du CSN pendant lesquelles elle peut intervenir, et au congrès où elle intervient obligatoirement. Nous nous déplaçons peu dans les académies, sauf dans les cas de conflits ou d'irrégularités, ce qui heureusement est très rare. La CNC peut être saisie de toute difficulté ou se saisir elle-même.

IP : Quel rôle donnes-tu à la CNC ?

JCL : La CNC a, avant tout, un rôle statutaire : elle veille à la bonne application des statuts et du règlement intérieur du syndicat, au niveau national et aux niveaux académique et départemental (en fait, dans toutes les instances), et donne son avis, le cas échéant, sur les propositions de modification de ces textes. Elle veille également à la régularité des scrutins. Ce rôle qui lui est confié lui donne une responsabilité particulière pour garantir la démocratie interne du syndicat telle que celui-ci en a fixé les principes et les règles.

Par exemple, concernant le respect des articles R2[1] et R3[2] dans l'élection des instances, la CNC est conduite à s'exprimer régulièrement en tenant compte de la rédaction de ces deux articles, avec pragmatisme, parce qu'il ne s'agit pas de perturber le fonctionnement syndical, mais aussi en toute clarté. Le R2 laisse bien une marge d'appréciation importante qui est à apprécier politiquement, alors que le R3 est en principe contraignant – pour des raisons tout aussi politiques. A supposer qu'une instance comporte trop d'hommes ou de femmes par rapport à leur représentation en nombre d'adhérents, et dans le cas où un représentant du sexe minoritaire ferait le constat du manque de parité (par exemple, aucune femme élue dans une section alors qu'il y aurait eu des candidates), la désignation de cette instance serait à coup sûr jugée non régulière et serait alors invalidée ou le résultat corrigé.

La CNC peut aussi avoir à gérer des conflits syndicaux (un adhérent contre une instance ; une instance contre une autre) – c'est rarissime.

Il est plus fréquent d'observer des irrégularités, par négligence, dans les procédures de vote, ce qui est toujours regrettable. Par exemple, l'organisation du vote sur le rapport d'activité pour le congrès comporte obligatoirement un vote par correspondance et non seulement un vote direct en assemblée générale – on comprend pourquoi : tout adhérent doit pouvoir voter ; si ce vote par correspondance n'est pas organisé, le vote de la section académique ne sera pas pris en compte. Dans les cas extrêmes, des mandats, voire une délégation peuvent être invalidés ; il va de soi que cela est grave et qu'une instance interne indépendante est nécessaire pour en décider si le cas se présente.

Cela étant, la CNC souhaite avoir un rôle préventif plutôt que curatif et c'est l'essentiel de son activité. Par exemple, concernant le renouvellement du CSN, la CNC s'est réunie en juillet dernier pour permettre de rappeler aux SA la nécessité de mettre à jour leurs instances et leurs délégations (après le congrès, les élections paritaires et les mutations), et pour leur fournir tous les éléments d'information nécessaires.

Autre exemple sur lequel nous avons travaillé récemment, celui des *« invités »* au CSN, qui ne sont pas prévus par nos statuts : nous avons transmis au BN et aux SA un avis à ce sujet en recommandant de faire preuve de rigueur en ce domaine. Il faut en effet veiller – comme le font les statuts et le règlement intérieur avec beaucoup de précision, à respecter le poids des délégations académiques dans le CSN mais également au congrès, et y compris dans les commissions, car les invités – soit par leur nombre, soit par leur qualité, peuvent faire basculer l'orientation d'une commission et donc celle du CSN ou du congrès. Or, ce sont les adhérents mandatés qui seuls doivent s'exprimer. Si le jeu est faussé, c'est la démocratie interne qui peut se trouver perturbée.

Notre rôle est aussi de travailler sur les textes existants pour en signaler les difficultés, liées à leur propre évolution et à l'histoire syndicale : Jean-Pierre Fernandez est chargé de repérer les incertitudes ou le caractère obsolète de certains articles, Bernard Deslis de retrouver les sources de nos choix statutaires à travers l'histoire du SNPDEN.

Il est aussi de rappeler des règles d'organisation des débats qui sont pour une part définies dans nos statuts (comme le rôle des commissions nationales dans l'élaboration des mandats de CSN ou du congrès), mais ne sont pas nécessairement toutes écrites : elles sont évidentes pour les vieux militants, elles ne le sont pas nécessairement pour les autres. Or, cette organisation des débats, qui permet l'expression de tous et la recherche de motions représentatives de l'opinion de l'ensemble du syndicat, est un acquis précieux qui lui a permis de conserver son unité et son caractère majoritaire ; ce n'est pas rien.

Beaucoup d'éléments ont été mis en place en effet, dans l'histoire de ce syndicat, pour que les débats se passent bien, soient ouverts et utiles, et cela se passe bien d'ailleurs : les discussions sont riches et ne sont pas convenues ; les mandats votés sont un support solide pour l'intervention et l'action syndicales. Le rôle de la CNC est de permettre que cela continue ainsi mais il faut aussi parfois faire évoluer les textes pour être dans la prévention des difficultés que pourraient ouvrir des évolutions dans notre militantisme, ou le contexte dans lequel il évolue ; il faut que nos règles internes correspondent bien à la réalité de notre fonctionnement et échappent à d'éventuelles incohérences.

En fait, le fonctionnement du syndicat doit être suffisamment fluide, en phase avec sa réflexion, les actions qu'il conduit, les propositions qu'il porte, pour qu'il n'y ait pas de problèmes de statuts : les statuts ont été écrits pour construire et servir notre syndicalisme, et non pour le figer.

IP : Comment vois-tu l'avenir de notre syndicat, dans son fonctionnement ?

JCL : Compte tenu de ce que je viens de dire, la CNC devra contribuer à valoriser ce qui, dans nos statuts, définit le programme et les valeurs du SNPDEN et de tous ceux qui s'y reconnaissent aujourd'hui. C'est la part politique de sa mission. Si la définition de la fonction publique et donc de notre métier évolue, si des regroupements doivent se faire au sein du mouvement syndical, les règles internes pourront évoluer aussi et de nouveaux statuts seront nécessaires. Le congrès national aura des décisions à prendre, préparées par des débats internes animés par le BN et la commission nationale *« vie syndicale »* et, en ce cas, la CNC aura aussi du travail… Bien sûr, rien n'est certain, mais nous devons être prêts.

Je dirais, en guise de conclusion, que la CNC a un rôle de prévention des difficultés internes plutôt qu'un rôle curatif, et qu'elle doit œuvrer pour la pédagogie des statuts.

LE RÔLE DE CHAQUE MEMBRE AU SEIN DE LA CNC

Jean-Claude Lafay

Membre du BN de 2002 à 2009, secrétaire national de la commission *« vie syndicale »* de 2004 à 2006, secrétaire national de la commission *« éducation et pédagogie »* de 2006 à 2009, je suis attaché à l'histoire de notre syndicat, à son développement et à son activité et, de manière plus générale, à l'action syndicale ; j'anime et coordonne les travaux de la CNC et en suis le porte-parole.

Anne Berger

Je travaille sur l'organisation des débats, sur la mise par écrit des usages de notre syndicat.

Bernard Deslis

Membre du BN pendant une longue période, j'ai souhaité reprendre des responsabilités dans mon académie et la représenter dans une instance nationale, faire bénéficier le SNPDEN

de mon expérience en matière de vie syndicale et de connaissance des statuts et règlement intérieur nationaux, garder un rôle au CSN en participant à l'organisation de la vie démocratique du SNPDEN. Pour le mandat 2009-2010, je participe à toutes les tâches qui reviennent à la CNC et je suis chargé, notamment pour le congrès de Lille, de faire une étude sur l'évolution des statuts et règlements intérieurs nationaux depuis la création du SNPDEN.

Jean-Pierre Fernandez

Responsable de la commission « *vie syndicale* » de l'académie de Bordeaux depuis des années, j'ai pensé que postuler à la CNC était une suite logique de mon engagement ; j'avais déjà été candidat en 2006 à Dijon ; en outre, les collègues de Bordeaux souhaitaient que notre académie (la 4e de France en nombre d'adhérents) soit représentée à cette instance. J'ai toujours été très intéressé par les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de notre syndicat ; je suis à l'origine des propositions de notre académie concernant l'organisation du congrès tous les trois ans et de la mise en place des suppléants. Au sein de la CNC, j'ai été chargé, pour le moment, de l'étude des statuts et règlements de notre organisation pour proposer un toilettage de ceux-ci. J'ai trouvé, lors des premiers contacts, une ambiance très chaleureuse et très studieuse, avec des gens très compétents.

Donatelle Pointereau

Participer aux travaux de la CNC poursuit mon engagement dans la vie syndicale du SNPDEN. Construire et faire avancer nos propositions, se rassembler sur ce qui nous unit et protéger ce ciment dans un contexte dans lequel les formes traditionnelles de la démocratie sont en évolution, doit nous conduire à une grande vigilance en ce qui concerne la structure de notre organisation et ses règles de fonctionnement, y compris dans une perspective évolutive propre à tout système. Les modifications éventuelles du paysage syndical demandent aussi une grande attention en ce qui concerne l'outil syndical. On sait comment rapprochements et fusions se sont passés dans d'autres pays et combien une cohésion organique fonctionnelle est indispensable pour faire face aux événements imprévus. Notre mode d'organisation est aussi la traduction de notre projet politique. *« Le diable se cache dans les détails »* dit-on. Il importe donc de les considérer avec attention pour ne pas se perdre et ni le perdre. Au sein de la CNC, je suis chargée de faire les comptes rendus des réunions.

1 **Article R2 :** Les catégories représentées en tant que telles dans les instances syndicales sont les suivantes :
1. Chefs d'établissement (Proviseur de lycée, proviseur de lycée professionnel, principal de collège, directeur d'établissement régional d'enseignement adapté) ;
2. Chefs d'établissement adjoints (Proviseur adjoint de lycée, proviseur adjoint de lycée professionnel, principal adjoint de collège, directeur adjoint chargé de SEGPA) ;
3. Les pensionnés et les personnels de CFA issus des emplois ci-dessus. Sauf impossibilité, les emplois désignés § 1 et § 2 doivent être représentés dans chaque instance du syndicat selon des nombres adaptés aux effectifs constatés. Les pensionnés ont une représentation spécifique.

2 **Article R3 :** La place des femmes et des hommes dans le syndicat. Dans les instances syndicales et les représentations syndicales élues, départementales, académiques et nationales, il est prévu une participation du sexe le moins représenté au moins proportionnelle à son nombre au niveau considéré.

EXTRAIT DES STATUTS DU SNPDEN

Article S37 : La commission nationale de contrôle comprend cinq membres.

Article S38 :

- La commission nationale de contrôle est chargée :

a. À son initiative :
- du contrôle de la bonne application des statuts et du règlement intérieur nationaux ;
- de la vérification de la conformité du règlement intérieur de chaque section académique et chaque section départementale, par rapport aux statuts et règlement intérieur nationaux ;

b. À son initiative ou sur saisine d'une des parties concernées :
- du règlement des conflits entre les instances statutaires ou entre ces instances et les adhérents ;
- de se prononcer sur l'exclusion d'un adhérent ou la réintégration d'un membre exclu.

- Elle est garante de l'organisation et du déroulement de l'ensemble des scrutins intervenant au sein des instances syndicales régies par les présents statuts.
- Elle rend compte obligatoirement de ses travaux devant le congrès, éventuellement et en cas de besoin, devant le conseil syndical national.

EXTRAIT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU SNPDEN

Article R25 : La commission nationale de contrôle.

- Les membres de la commission nationale de contrôle sont élus par le congrès réuni en session ordinaire, au scrutin uninominal, parmi les candidatures proposées par les conseils syndicaux académiques.
- Ils sont choisis en dehors du bureau national et des candidats figurant sur une liste au bureau national.
- Une même académie ne peut être représentée que par un seul membre.
- Leur mandat ne peut-être renouvelé qu'une fois.
- Il y a incompatibilité entre l'appartenance à la commission nationale de contrôle et l'appartenance à la commission de vérification des comptes.

Article R26

Les membres de la commission nationale de contrôle désignent en leur sein un secrétaire chargé de coordonner et animer ses travaux.

Article R27

Siégeant en commission des conflits, la commission nationale de contrôle ne peut être saisie que de conflits de nature syndicale.

Des retraités toujours plus présents et de plus en plus actifs !

« Le problème des retraites doit être porté par l'ensemble des adhérents du SNPDEN, notamment parce que tout actif est un pensionné en devenir mais aussi au titre d'une nécessaire solidarité permettant de faire bénéficier notre organisation de toute l'expérience acquise » **(Congrès de Biarritz)**

C'est sur ce socle notamment que s'organise la commission versaillaise *« fin de carrière et retraite »*. Mais, s'il est nécessaire, il n'est pas suffisant. Il convient, en effet, de réaliser un quadruple objectif : assurer d'abord la présence, la place et la visibilité des retraités dans toutes les instances du SNPDEN ; créer simultanément des temps réguliers de réunion, propres à notre commission, où le travail syndical occupe la place la plus importante ; inventer ensuite des temps de rencontre avec nos conjointes et conjoints, plus purement culturels, conviviaux et amicaux ; assurer enfin, toujours, une liaison rapide (par mail, par courrier ou sur un site informatique dédié) pour tenir chacun le mieux informé possible.

PRÉSENCE ET PLACE

Un retraité, au moins, siège dans chaque instance élue des départements et de l'académie, fait entendre la voix des retraités non seulement sur nos problèmes spécifiques mais aussi sur les autres sujets.

Ainsi par les hasards de l'histoire syndicale versaillaise, nous sommes quelques uns à porter, avec des actifs, le projet d'échelle unique pour un nouveau statut à l'horizon 2012. Trois d'entre nous étaient au congrès de Biarritz et, bien sûr, un représentant siège au CSN.

Pour assurer une plus grande fluidité de l'action et de l'information, quatre correspondants/référents départementaux ont été créés qui sont chargés, au plus près, sur le terrain, de diffuser l'information, de faire participer aux débats et d'assurer la présence des retraités dans toute la réflexion syndicale.

RÉUNIONS DE TRAVAIL

Elles ont lieu deux fois par an à l'heure actuelle (dont une fois le plus tôt possible après la rentrée pour accueillir les nouveaux). Elles seront trimestrielles dès l'an prochain, probablement. Ces réunions ont lieu au siège national pour des raisons de commodité des transports mais aussi pour permettre à tous

ceux qui participent de découvrir le *« saint des saints »* de notre syndicat, ses secrétaires et ses permanents.

Les réunions de travail sont organisées en quatre temps : un compte rendu sur la vie de l'académie et sur l'action du SNPDEN par le secrétaire académique, un point sur la situation et les problèmes des retraites (avec revue de presse), des questions diverses et enfin, grâce à l'un(e) d'entre nous, un exposé sur un thème particulier (*« retraite et pension de réversion », « la laïcité », « l'historique de notre profession », « l'histoire de notre syndicat », « les révoltés de Craonne »*). Chaque réunion se termine par un repas amical (où nos conjoint(e) s peuvent nous rejoindre) dans une brasserie de la place de la République.

SORTIES CULTURELLES

Nous les avons lancées au rythme d'une ou deux fois par an, il y a maintenant trois ans, et elles nous ont conduits successivement à l'exposition Arcimboldo au Sénat, au château d'Ecouen, à la maison de Monnet à Giverny, au musée Marmottan. Ces visites sont toujours accompagnées par un guide et un repas clôt la journée.

Seuls la complexité des réservations (dès qu'on va loin, il faut effectuer des repérages, surtout si une réservation d'hôtel pour 30 personnes est nécessaire) et les coûts nous font hésiter à nous éloigner réellement de la région parisienne… mais nous ne désespérons pas d'y parvenir !

FAIRE CIRCULER L'INFORMATION

Chaque réunion est annoncée au moins deux mois avant, par mail ou par courrier pour ceux qui n'en ont pas ; une lettre de rappel est toujours envoyée ensuite. Les sorties culturelles sont annoncées trois à quatre mois avant, à cause des problèmes d'inscription, de préréservation et de réservation définitive.

La mémoire de l'ensemble de nos activités, les informations nécessaires et les invitations diverses sont toutes sur le site SNPDEN-Versailles de façon que chaque retraité et chaque actif puissent être tenus au courant de nos activités en temps réel.

Toujours plus présents et plus actifs, nous espérons que d'autres académies font de même et qu'un jour, peut-être, ce seront les retraités du SNPDEN local qui accueilleront leurs camarades d'autres académies pour les aider à mieux connaître et mieux apprécier leur région.

Pierre Bousquet
Personnel de direction honoraire

Le 21 février, le SNPDEN dans l'action

L'UNSA-Éducation et le SGEN-CFDT avaient appelé à une journée de mobilisation, le jeudi 21 janvier 2010, et, en Ile-de-France, à un rassemblement, à 10 heures, place de la Sorbonne, pour contrer la politique éducative régressive du gouvernement.

Philippe Tournier en compagnie d'Agnès Bréda en charge de l'International à l'UNSA-Éducation

Le SNPDEN y était présent pour exprimer l'amertume qu'éprouvent les personnels de direction devant l'application brutale de la révision générale des politiques publiques. Elle conduit, en effet, à des suppressions d'emploi massives, au nom du dogme du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Une règle mécanique qui se traduit par un plan social de l'état sans précédent (50 000 suppressions de postes en 3 ans pour la seule Éducation nationale, 100 000 pour l'ensemble de la Fonction publique !) alors que la Cour des comptes, dans un rapport récent (16 décembre 2009), dénonce l'action de l'État, « *incapable d'analyser les besoins et de programmer ses effectifs en conséquence ; sa politique du personnel est dictée principalement par des considérations budgétaires à court terme* ».

De la même façon, les personnels de direction remettent en cause une mastérisation du recrutement sans envergure professionnelle, guidée par l'idéologie et la réduction budgétaire plutôt que par l'ambition d'un service public de qualité.

C'est l'ambition d'un service public de qualité qui a conduit le SNPDEN, aux côtés d'autres organisations, à soutenir certaines des mesures proposées pour faire évoluer le lycée. Le SNPDEN partage cette évidence que la défense du service public passe par sa capacité à mieux prendre en charge les élèves et le SNPDEN favorisera ce qui peut y concourir.

C'est cette même ambition du service public qui le conduit à s'opposer avec fermeté et détermination à des régressions inacceptables. Celles-ci ne font que renforcer des confusions, des contradictions qui confortent l'immobilisme.

La présence des personnels de direction, au cœur de la journée de mobilisation du 21 janvier, marquait une volonté d'affirmer leurs exigences et d'ouvrir des perspectives. Il faudra évidemment, comme le souligne l'UNSA-Éducation, d'autres mobilisations pour que le gouvernement modifie son orientation en matière éducative.

D'autres rendez-vous seront nécessaires. Ils pèseront d'autant plus si l'ensemble de la communauté éducative (professionnels, parents, lycéens, étudiants) est en capacité de se rassembler.

snp den

Patrick Cambier
Permanent

GROS PLAN SUR…

L'académie de la Martinique

LA GÉOGRAPHIE

Baignée par la mer des Caraïbes à l'ouest et par l'Océan Atlantique à l'est, la Martinique a une superficie de 1 080 km^2. Elle présente un relief accidenté : dans le nord, la montagne Pelée (1 430 m) et les Pitons du Carbet (1 207 m), dans le sud la montagne du Vauclin qui s'élève à 600 m. Le Lamentin est la seule plaine. C'est là que se trouve l'aéroport.

La température est de 27° à 28° en moyenne et peut atteindre 34° en période chaude. Le climat est rythmé par deux saisons : l'hivernage ou la saison des pluies, qui dure de juin à novembre, et le Carême chaud et sec de mars à juin. La transition se fait avec la fraîcheur des alizés de décembre à février.

UN PEU D'HISTOIRE

L'histoire de la Martinique est intimement liée à celle de la France hexagonale et à l'expansion coloniale. La conquête de la Martinique par un petit groupe de Français a entraîné 3 grandes transformations qui ont très fortement conditionné son évolution historique :

1. L'élimination en moins de 25 ans de son peuplement précolombien ;
2. L'intégration totale et progressive de la Martinique à la Métropole ;
3. L'apparition, au cours du XVII^e siècle, d'une société destinée à satisfaire exclusivement les besoins de l'économie métropolitaine.

L'exploitation de la canne à sucre est à l'origine de la création de grandes propriétés qui absorbent la totalité des terres cultivables et la création d'une société esclavagiste bien particulière. Celle-ci se caractérise par la disproportion entre le nombre des esclaves amenés d'Afrique et le petit noyau d'origine française possesseur de la terre et des esclaves.

Jusqu'en 1848, année de l'abolition de l'esclavage, la structure hiérarchisée de cette société coloniale d'habitation ne s'est guère transformée. A partir de 1870, des institutions démocratiques de la Troisième République créent une nouvelle donne. L'école laïque et le suffrage universel constituent les principaux facteurs d'évolution sociale et permettent à la petite bourgeoisie de couleur de gravir les échelons sociaux. Cette classe intermédiaire devient le fer de lance de la lutte pour l'intégration politique totale avec la Métropole. La loi de départementalisation de 1946 va satisfaire cette revendication et provoquer de profondes modifications politiques, économiques et sociales.

Au cours de la seconde moitié du XX^e siècle, la Martinique se dote d'infrastructures modernes et du système éducatif national.

AUJOURD'HUI

La Martinique s'est transformée en une société de consommation. On observe une baisse sensible des activités locales et un très fort déséquilibre de la balance commerciale.

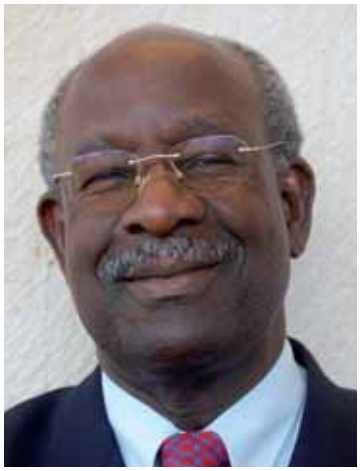
La population de la Martinique est relativement jeune et dynamique avec 26 % de moins de 20 ans, 54 % de personnes âgées de 20 à 59 ans et 20 % de plus de 60 ans. Le taux de chômage est de l'ordre de 23 %.

Lors du CSN de novembre, j'ai fait état de la situation sociale préoccupante de la Martinique qui a été à l'origine du mouvement de très grande ampleur de février 2009.

RÉACTUALISATION

Les résultats des deux consultations historiques, voulues par une large majorité d'élus (10 janvier) et par le Président de La République (24 janvier) pour indiquer le degré de responsabilité souhaitée par les Martiniquais dans la conduite de leurs affaires, ont montré que 80 % des électeurs pensent que l'autonomie n'est pas la réponse à leurs problèmes.

En revanche, ils ont voté à 68 % pour la fusion du département et de la région en une collectivité unique. Ce sera la fin d'une aberration administrative, la région monodépartementale. La collectivité de Martinique qui verra le jour, dans deux ou trois ans, sera dirigée par une seule assemblée. Il n'y aura plus cet enchevêtrement de compétences, préjudiciable au pays. Les habitants n'auront plus qu'un seul interlocuteur. Cela devrait faciliter considérablement la gestion des dossiers.



L'ACADÉMIE

Le 1er janvier 1997, l'académie des Antilles et de la Guyane cède la place à trois académies de la Martinique, de la Guadeloupe et de la Guyane, trois académies monodépartementales, c'est-à-dire que le recteur est aussi directeur départemental. L'académie ne dispose pas d'inspection académique.

Cette organisation permet une gestion pédagogique transversale de plusieurs dossiers (enseignement des

langues, TICE, éducation à la citoyenneté…), une collaboration étroite entre le recteur et les IEN ainsi qu'une continuité pédagogique avec le second degré, c'est-à-dire un regard en perspective entre les 255 écoles, les 43 collèges et 23 lycées publics que compte l'académie.

On observe, depuis l'année scolaire 2003-2004, une baisse des effectifs d'élèves. En 2002, 47 168 élèves étaient scolarisés dans le second degré. A cette rentrée, ils n'étaient plus que 40 600. La Martinique n'échappe pas aux suppressions de postes d'enseignants (plus de 110, de la maternelle au lycée, à la rentrée de septembre 2009).

Pour l'instant, il n'y a pas de suppression ou de fusion d'établissements. Autre particularité de l'académie : les risques majeurs. Le terrible tremblement de terre survenu en Haïti, le 12 janvier, à 1 000 km de notre île, nous a rappelé avec force que les établissements scolaires de l'académie de Martinique sont exposés à de dangereux risques naturels majeurs.

Pour se préparer, chaque école, collège et lycée doit élaborer son PPMS (plan particulier de mise en sûreté), le mettre à jour à chaque rentrée et le tester régulièrement par des exercices de simulation.

Il doit prévoir aussi des mesures en cas de fortes pluies et de cyclone. Il s'agit d'une disposition réglementaire, donc obligatoire, pour chaque école et EPLE, sous la responsabilité du directeur ou du chef d'établissement, pour préparer chacun à des actions de prévention et permettre de sauver des vies.

VIE DE NOTRE SECTION

Nous syndiquons un peu plus de 40 % des personnels de direction de l'académie. Les femmes sont largement majoritaires puisqu'elles représentent plus de 70 % de nos adhérents. Nos instances statutaires (Bureau, CSA) se tiennent régulièrement. Nos AG, où les retraités sont très assidus, réunissent toujours plus de 50 % de collègues. Nous organisons, chaque année, une rencontre avec les lauréats concours puis avec les rentrants dans l'académie. Notre déjeuner, début juillet, en hommage à nos retraités et aux collègues mutés, est très prisé. Enfin, deux de nos collègues participent aux réunions de l'UNSA-Éducation.

Nous communiquons beaucoup par courrier électronique et par téléphone. Un bulletin spécial est édité en période d'élections professionnelles.

snp den
Georges Pinto
Secrétaire académique

Visite du ministre de l'Éducation nationale en Martinique

Poursuivant son tour de France des académies, Luc Chatel, ministre de l'Education nationale, porte-parole du gouvernement, a présenté, le jeudi 28 janvier, aux personnels de direction et aux corps d'inspection de la Martinique, sa réforme du lycée, en présence du recteur de la Guadeloupe.

LE MINISTRE A BESOIN DE NOUS

Le ministre s'est efforcé d'être pédagogue, en expliquant le sens et les principes de sa réforme. Il a insisté sur l'accompagnement personnalisé, l'orientation progressive et la réorientation en cours d'année, ainsi que sur le renforcement des langues. Il a affirmé qu'il avait besoin de nous et qu'il comptait sur nous.

Pendant une demi-heure d'interactivité, il a répondu de bonne grâce aux nombreuses questions de nos collègues et des inspecteurs pédagogiques.

RENCONTRE AVEC LES LYCÉENS, LE DÉPARTEMENT ET LA RÉGION

Le matin, le ministre avait, face à lui, les représentants du conseil académique de la vie lycéenne qui ont estimé que l'échange avait été *« court mais fructueux »* et qu'ils *« avaient été éclairés sur la réforme »*.

Avec le président du conseil régional, les points suivants ont été abordés : la violence, la sécurisation des établissements, la protection des élèves et des personnels en cas de séisme.

Le président du conseil général, quant à lui, a souhaité une plus grande participation de l'État dans la mise aux normes parasismiques des établissements de la Martinique.

VISITE D'UN EPLE

À la cité scolaire Franz Fanon de Trinité, qui comprend un LGT, un LP et un collège et qui accueille 3 200 élèves, une succession d'incidents

graves ont terni l'image de l'école. Le ministre a pu saluer le fort partenariat instauré entre le conseil régional, le conseil général, la municipalité, la gendarmerie, les services de l'État, les associations de parents et la direction de l'établissement.

Les efforts des différents partenaires ont permis d'enregistrer une nette amélioration de la situation et une baisse significative des faits de violence.

Le conseiller *« sécurité »*, nommé en novembre et chargé de coordonner l'équipe mobile de sécurité de l'académie, a souhaité des *« moyens supplémentaires pour mener un travail en profondeur »*.

Le ministre a indiqué qu'un module de formation destiné aux chefs d'établissement avait été élaboré pour permettre de gérer au mieux les situations de crise. Les enseignants se verront proposer des formations portant sur *« l'exercice de l'autorité et la tenue d'une classe »*.

Le projet *« d'internat d'excellence »* de l'académie *« pour aider à la réussite des jeunes défavorisés »* a été présenté par le recteur au ministre. La ville de Fort-de-France a cédé un terrain situé à la confluence des trois grands lycées : Schoelcher, Bellevue et Gaillard… Cet internat devrait accueillir, à la rentrée 2011, 70 élèves de CPGE et de BTS dont 40 % de boursiers.

LE SNPDEN REÇU PAR LE CONSEILLER DU MINISTRE

Serge Fuster, conseiller du ministre pour l'outre-mer, a reçu, à la préfecture de Fort-de-France, une délégation du SNPDEN conduite par le secrétaire académique. Les points suivants ont été abordés : les échanges linguistiques entre les établissements européens, caribéens et martiniquais, dans le cadre de la réforme du lycée ; la mobilité des personnels de direction de l'académie de Martinique au

regard des flux entrant et sortant ; le recours aux emplois aidés dans les EPLE ; l'accueil et la scolarisation en Martinique des enfants haïtiens, après le séisme du 12 janvier. Dans le cadre de la réception de la délégation de l'UNSA, notre représentant a abordé la question de l'équipe de direction complète et celle du pôle administratif.

En conclusion, le ministre et son conseiller ont donné l'impression, à tous leurs interlocuteurs, d'être attentifs aux problèmes de l'outre-mer.

snpden

Georges Pinto
Secrétaire académique

Monique Biron, proviseure adjointe au lycée Centre Sud à Ducos

DESCRIPTION DU LYCÉE

J'ai plaisir à exercer au lycée Centre Sud de Ducos. Cet établissement, dans lequel j'ai été affectée en 2005, présente quelques atouts non négligeables : cadre agréable et spacieux, personnels enseignants et non enseignants assez consciencieux et soucieux de bien faire, ambiance de travail assez satisfaisante.

Il est situé sur les hauteurs de Ducos, commune quasiment au centre de la Martinique.

Ce lycée général et technologique accueille 713 élèves et étudiants répartis en 28 divisions allant de la seconde à la CPGE BCPST, sans oublier le département STG (sciences et techniques de gestion) et son prolongement post bac, le BTS CGO (comptabilité et gestion des organisations).

Ce lycée, récemment construit, s'est bien positionné au niveau du département et les résultats obtenus sont plutôt bons.

Nous n'échappons pas, de temps en temps, aux turbulences juvéniles ou sociales ; nous sommes, comme bien d'autres, en butte avec des difficultés conjoncturelles ou administratives.

MON PARCOURS PROFESSIONNEL

Je suis personnel de direction depuis 1999. A ce titre, j'ai été principale adjointe dans l'académie de Créteil puis dans un collège du nord de la Martinique avant d'être mutée en lycée. Ma carrière à l'Éducation nationale m'a amenée à travailler dans les académies de Versailles et de Paris.

Commissaire paritaire académique dans mes fonctions précédentes, je le suis également pour le corps des personnels de direction depuis trois mandatures et élue SNPDEN, section « *Martinique* ».

MON PARCOURS SYNDICAL

J'ai une longue pratique syndicale car je crois que notre investissement professionnel va de pair avec une réflexion poussée et constructive sur notre métier, les enjeux de la société et du système scolaire. Cela va également de pair avec la lutte pour l'amélioration du fonctionnement du service public d'éducation et avec la défense et la sauvegarde de nos intérêts catégoriels.

Le SNPDEN, organisation syndicale majoritaire et reconnue et dont chacun salue l'expertise et l'efficacité, met à notre disposition une logistique fort utile.

SUR L'ACADÉMIE DE LA MARTINIQUE

S'agissant de mon académie, il y a matière à travailler ! Citons quelques sujets qui requièrent vigilance et détermination :

La place et la gestion des personnels de direction adjoints : statistiquement, on demeure adjoint plus longtemps en Martinique que dans d'autres académies. Comment sont gérés ces collègues qui, *a priori*, n'ont pas démérité et qui ont quelquefois fait l'effort de partir après le concours ? Qu'est-il fait pour qu'ils gardent foi et envie d'agir ?

La formation continue des personnels d'encadrement : nous réclamons une formation concertée, de qualité, voire qualifiante. Nous la voulons régulière, pérenne et adaptée à nos besoins professionnels.

La difficulté de faire vivre la charte de pilotage, notamment sur l'exigence d'équipes de direction complètes et de pôle administratif réel, stable

et formé. Il semble même y avoir une remise en cause des critères, jusque là objectifs, de définition de « *seuil* ». Dans le même temps, l'EPLE devient peu à peu le « *guichet unique* » où aboutissent les demandes de plus en plus complexes de chacun : hiérarchie, collectivités, partenaires…

La difficulté pour les uns et les autres à respecter l'autonomie de l'EPLE : les marges de manœuvre, voulues par les textes et rappelées par la hiérarchie, sont, dans les faits, souvent mises à mal de manière directe ou indirecte, avec la plupart du temps force raison louable !

Dans ce contexte, il est important que notre section s'adapte aux nouvelles réalités : velléité d'isolement en réaction au quotidien qui accable et au manque de perspectives, réaction d'individualisme et en même temps demande de meilleure communication. Il est important de fédérer les énergies pour faire front commun, pour avancer. À l'heure où notre hiérarchie semble nous avoir entendu dans notre quête de cohérence et de transparence, le SNPDEN se veut actif et force de proposition.

Raymonde LAFONTAINE
Proviseure adjointe au LP
Petit Manoir au Lamentin

Personnel de direction depuis 2004, en fonction depuis septembre 2007 en lycée professionnel dans l'académie de Martinique, me voilà investie, depuis l'année scolaire 2008-2009, dans la mise en œuvre de la rénovation professionnelle.

La voie professionnelle est-elle vraiment considérée comme une des voies de la Réussite ?

J'ai eu la naïveté de penser et de croire que l'heure était venue de :

- Combattre la peur du lycée professionnel, chez beaucoup de parents et d'élèves ;
- Permettre au grand public et aux médias de prendre enfin conscience qu'à part les épreuves de philosophie du baccalauréat général et technologique, il existe d'autres examens qui n'ont pas d'épreuves de philosophie mais de la technologie, de la technique professionnelle, des mathématiques, du français etc.
- En bref ! Valoriser la voie professionnelle et les élèves du lycée professionnel.

C'est dans cet état d'esprit que j'aborde le baccalauréat professionnel en trois ans qui apparaît d'abord expérimental, puis généralisé.

Que de changements !

- Le cursus est modifié. Calqué sur le lycée général et technologique seconde, première, terminale.
- Les programmes sont repensés afin que les compétences acquises autrefois en deux ans soient réparties sur les trois ans ; certaines disciplines disparaissent comme la VSP (vie sociale et professionnelle) ; d'autres apparaissent comme la PSE (prévention, santé, environnement) ; l'éducation civique doit apparaître en temps que telle dans l'emploi du temps du professeur de lettres-histoire.
- L'accompagnement personnalisé est la nouveauté qui perturbe le plus. Quoi faire ? Quand ? Où ? Comment ? La bonne volonté et l'imagination de chacun sont mises à rude épreuve.

En effet, les textes sont apparus tard et aucune formation n'a été mise en place en amont.

L'objectif affiché de la rénovation étant de faire de la voie professionnelle une voie d'excellence et de permettre à plus d'élèves d'atteindre le niveau baccalauréat et plus, les personnels de direction doivent stimuler les troupes et faire.

Aujourd'hui, pour la réforme du lycée général et technologique, la démarche est tout autre :

- Visite du ministre de l'Éducation nationale à la rencontre des personnels de direction pour expliquer la réforme, les mesures d'accompagnement et convaincre de son bien-fondé.
- Des formations sont prévues pour les enseignants. C'est une excellente initiative ! Espérons que les professeurs des lycées professionnels pourront en bénéficier.

Pourquoi cette différence de traitement entre la voie professionnelle et la voie générale et technologique ? De plus, l'affirmation du ministre, lors de sa visite (*« La finalité du baccalauréat professionnel reste l'insertion professionnelle et non la poursuite d'études »*), dans un département où le chômage fait des ravages, a désillusionné plus d'un et nous amène à nous interroger sur la finalité de la rénovation de la voie professionnelle.

Roselyne
Prudent-Risède
Principale du collège
Hubert Nero, au Lorrain

MON PARCOURS

Mon expérience professionnelle dans l'académie de la Martinique démarre par l'enseignement des sciences de la vie et de la terre, en collège et lycée, de 1985 à 1995, après trois ans dans les académies de Rouen puis de Guadeloupe.

Lauréate du concours de personnel de direction en 1995, je suis affectée dans l'académie de Créteil dans un collège favorisé du sud de la Seine-et-Marne (collège de centre ville en cité scolaire) ; trois ans après, j'obtiens ma mutation pour un lycée polyvalent du Val-de-Marne, comme proviseur adjoint, dans une cité scolaire.

J'opte résolument pour la mobilité : après ces six ans d'emploi d'adjointe, je choisis d'assurer une direction en pleine responsabilité, dans un collège d'un peu moins de 600 élèves de la région de Meaux (Nord de la Seine-et-Marne), sis en zone semi-rurale. Amenée ensuite à solliciter une mutation pour l'académie de la Guyane, j'accepte de prendre la direction d'un collège neuf, en zone périurbaine (établissement qui doublera sa population dès

la deuxième année), établissement passionnant par la diversité de ses problématiques, expérience très riche… Trois ans plus tard, j'envisage un retour dans mon académie d'origine, la Martinique.

DE LA DIMINUTION DE LA POPULATION SCOLAIRE À LA MARTINIQUE

L'établissement où j'exerce aujourd'hui, à la Martinique, situé dans le nord-ouest de l'île, connaît, comme la plupart des collèges de l'académie, une baisse sensible de sa population scolaire, évolution amorcée maintenant depuis six ans et dont la tendance se confirme (432 élèves en 2007, 380 en 2010). En effet, une baisse régulière des effectifs s'observe dans les écoles du bassin de recrutement et se trouve répercutée au niveau du collège (en moyenne, perte d'une division tous les deux ans depuis 2004 !)… Diminution des effectifs que n'arrangera pas l'assouplissement de la carte scolaire mis en œuvre depuis l'an dernier.

Cet établissement de l'éducation prioritaire (réseau de réussite scolaire : 68 % de boursiers, 54 % de CSP défavorisées) qui cumule - outre des difficultés infrastructurelles liées à son âge avancé - un environnement social et économique peu favorable et les contraintes d'un ramassage scolaire mal adapté à un habitat très éclaté, risque de pâtir réellement des nouvelles modalités d'organisation de la carte scolaire. La question devra donc retenir toute notre vigilance. Comment réagir ? S'il est difficile d'agir sur la baisse démographique, il importe de s'atteler à mieux cerner les causes d'une augmentation si nette des dérogations en sortie observée depuis juin 2009. Cette fuite d'élèves, notamment vers le privé, nous interpelle et doit nous conduire à développer d'autres stratégies de valorisation des atouts du collège et amplifier son attractivité.

Le contrat d'objectifs et de moyens devra intégrer le renforcement des actions de communication en direction des parents d'élèves des écoles de notre secteur, la diversification des options offertes par le collège (en accord avec le cadrage académique et la politique de notre bassin de formation). Il pourra s'agir aussi du renforcement de la sécurité aux abords de l'établissement, de l'amplification des actions de partenariat avec la gendarmerie et de l'optimisation de la répartition des tâches des emplois *« vie scolaire »* attribués…

À l'échelle du bassin centre nord atlantique (le plus petit, en taille, de l'académie : 13 collèges, 4 lycées), cette baisse d'effectifs très nette induit, pour le moment essentiellement, une augmentation des partages de services d'enseignement (compléments de services, blocs de moyens provisoires…) et des suppressions de postes. Mais, corrélée aux nouvelles mesures de gestion de la carte scolaire et à l'augmentation concomitante des effectifs dans le privé, n'évoluera-t-elle pas, à moyen terme, vers la fusion des établissements les plus petits ? Les *« spécificités »* de l'académie suffiront-elles à justifier que subsistent des structures à faible effectif sans que l'on n'envisage jamais la fusion des petits établissements ?

PILOTER UN EPLE, EN FRANCE MÉTROPOLITAINE OU ULTRA MARINE : DES STRATÉGIES DE GESTION ET D'ANIMATION COMPARABLES

Ma trajectoire de personnel de direction m'a conduite à travailler dans le cadre d'académies aux caractéristiques très différentes : une grande académie, Créteil, pilote en termes d'innovation et de pédagogie ; deux académies d'outre-mer monodépartementales : la Guyane française, à la population scolaire continuellement en hausse, puis la Martinique, laquelle connaît depuis dix ans une baisse d'effectifs supérieure de 8,8 % à celle de la France métropolitaine.

En dépit des *« différences géographiques, structurelles, environnementales, socio-économiques, culturelles »* entre ces académies, en dépit des *« performances scolaires »*, moindres en moyenne outre-mer, en dépit des *« caractéristiques et du profil propres à chacun des établissements »* où j'ai pu exercer, il m'apparaît possible d'affirmer qu'ici, à la Martinique, comme ailleurs, le pilotage d'un EPLE doit faire appel à des techniques de gestion administrative, pédagogique, des relations et ressources humaines similaires, incontournables pour rendre plus efficace le management et donc la *« gouvernance »* de l'EPLE : appréhender l'établissement dans sa globalité, tenir compte de son histoire, des caractéristiques des élèves et du personnel, trouver le mode et la méthode de communication adéquats, identifier les freins comme les leviers d'action au sein de l'établissement, percevoir et résoudre les tensions ou conflits de personnes ou de groupes au sein du personnel, savoir mobiliser les partenaires clés, internes comme externes etc. La *« prise de distance et de hauteur par rapport aux problèmes et situations »* à traiter doit toujours nous habiter, devenir quasiment réflexe dans notre pratique professionnelle. A la Martinique comme ailleurs, il s'agit, souvent, de remotiver des personnels parfois désabusés ou las de voir se succéder des réformes dans le cadre d'un collège unique qui ne réussit plus à atteindre les objectifs initialement fixés : il s'agit de redynamiser quand l'entrain cède la place à la routine ou au manque de conviction, tâche difficile dans un réseau de l'éducation prioritaire comme dans un établissement favorisé… Entreprise difficile donc à la Martinique comme à Meaux ou à Remire-Montjoly, mais toujours passionnante.

LES PRIORITÉS DE L'ACADÉMIE, DE MON POINT DE VUE

Sans doute les priorités de l'académie de Martinique diffèrent-elles un peu de celles de la Guyane française ou de Créteil. Il devient urgent d'entreprendre, dans notre académie, une réflexion de fond sur :

1. Le recours aux contrats aidés et ses conséquences sur le fonctionnement des EPLE ;
2. L'accompagnement éducatif au collège ;
3. La nécessaire diversification de l'offre de formations dans la voie professionnelle ;
4. Les lettres de mission des chefs d'EPLE ;
5. Le plan de formation des personnels de direction ;
6. Le pilotage pédagogique partagé.

VOTRE ESPACE D'EXPRESSION

L'actualité vous interpelle ? Un article vous donne envie de réagir ?

Direction vous donne la parole. Vous êtes syndiqué actif ou retraité, responsable académique ou départemental, faites-nous partager votre réflexion sur l'exercice du métier, sur votre carrière, sur les évolutions du système, sur votre vision de la vie syndicale…

Merci d'adresser vos contributions à Isabelle POUSSARD, permanente au SNPDEN ***(isabelle.poussard@snpden.net)*** et, pour nous faciliter la tâche, de préférence en texte brut (Times 12, sans mise en forme ou mise en page).
Merci de nous préciser si vous souhaitez garder l'anonymat.

Les propos exprimés dans cette page n'engagent que leur auteur.

Tribune libre

Naissance d'un site républicain

La société solidaire, que nos prédécesseurs avaient construite dans la voie ouverte par le siècle des Lumières, avec les avancées sociales de 1934-1938, cassées par l'envahisseur de 1940 soutenu par les nostalgiques de l'ancien régime, est gravement menacée par les forces au pouvoir en France et dans le monde.

Denis Kessler, numéro 2 du MEDEF, exprimait, dans *Challenges* du 4 octobre 2007, la satisfaction des patrons des médias et des assurances qui venaient de porter au pouvoir une majorité menée par monsieur Sarkozy : *« Le modèle social français est le pur produit du Conseil national de la résistance… Il est grand*

temps de le réformer et le gouvernement s'y emploie. A y regarder de près, on constate qu'il y a une profonde unité à ce programme ambitieux (du gouvernement). La liste des réformes ? C'est simple : prenez tout ce qui a été mis en place entre 1944 et 1952, sans exception. Elle est là. Il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945 et de défaire méthodiquement le programme du Conseil national de la résistance ». Or, notre constitution fait partie de ce qui a été mis en place en 1946 ! La République revenait de loin, balayée par Vichy. Nous la savons désormais menacée. L'article 9 de son préambule ne fait-il pas obstacle à la privatisation de La Poste ? La loi de 1905, aujourd'hui fréquemment bafouée, n'empêche-t-elle pas le financement public de la construction d'édifices religieux ?

Le 20 décembre 2007, monsieur Nicolas Sarkozy s'abaissait, au niveau de sa seule communauté religieuse, dans un discours au palais de Latran (Vatican), piétinant l'égalité républicaine : *« Dans la transmission des valeurs et dans l'apprentissage de la différence entre le bien et le mal, l'instituteur ne pourra jamais remplacer le pasteur ou le curé, même s'il est important qu'il s'en approche, parce qu'il lui manquera toujours la radicalité du sacrifice de sa vie et le charisme d'un engagement porté par l'espérance ».*

Cette vue, rétrograde, est vieille comme la royauté prétendue de droit divin et enfin vaincue par la République : elle choque les Français ; elle me choque. Pétain avait rétabli l'enseignement obligatoire des devoirs envers Dieu ; il avait supprimé les écoles normales d'instituteurs ; le gouvernement actuel détruit les instituts universitaires de formation des maîtres, qui englobent les EN d'autrefois, et fait tout pour favoriser l'enseignement confessionnel.

Nous avons bien un retour des revanchards de 1940 qui nous plongent à nouveau dans l'ancien régime en se prétendant modernes. Mieux encore, ils récupèrent, avec la lettre de Guy Moquet, l'émotion provoquée par le sacri-

fice des victimes de la gestapo et des nazis.

L'heure est à nouveau à la Résistance, dans un contexte moins difficile qu'en 1940.

UN SITE INTERNET RÉPUBLICAIN

Comment agir ? Adhérent du SNPDEN, où les valeurs républicaines sont parfaitement partagées, je ne peux guère prendre du temps aux actifs, dans les assemblées générales consacrées au combat au jour le jour pour le statut, pour le pouvoir d'achat, l'accès aux soins… Les actifs ont le nez dans le guidon, en première ligne pour contenir la montée de la violence, de l'intolérance, de l'incivilité, exposés à la fois aux pressions du pouvoir, qui attend qu'on le serve, et aux conséquences de la catastrophe sociale des quartiers.

D'où l'idée, en janvier 2008, concrétisée en août 2009, d'ouvrir un site Internet à la disposition de tous les copains résistants d'aujourd'hui, pour défendre nos valeurs républicaines, rassembler des documents facilitant des synthèses (Je n'ai plus de devoir de réserve ; nous avons encore tous le droit de nous exprimer). Ce site donne son programme dans son titre : *Retraités dans la République :* News (***chessy2008.free.fr/news/news.php***). Il recueille tous les jours d'intéressantes contributions.

Très vite, la question de l'égalité hommes/femmes y a été portée au premier plan, en riposte à des offensives cléricales intégristes encouragées par le discours de Latran. L'accès aux soins, l'hôpital, les services publics indissociables de la République trouvent également beaucoup d'échos.

Un Français est encore aujourd'hui protégé sans le savoir par des fonctionnaires qui restent citoyens, ne deviennent pas « *sujets* », et résistent aux pressions, aux passe-droits. Le pouvoir ne réussit pas à les mettre « *à sa botte* », d'où sa haine des fonctions publiques qu'il propage dans l'opinion publique par des médias de son bord.

L'HISTOIRE A MONTRÉ LA VOIE

Dans cette grandeur de la Fonction publique, les équipes de direction de nos établissements tiennent un rôle premier, encore et toujours fondateur. Je suis très ému en évoquant ceux qui refusèrent, par exemple, sous Pétain, de communiquer des listes d'enfants juifs.

Je pense au principal du collège de Villefranche-sur-Saône, Antoine Gouze, révoqué par Vichy pour ce refus, réfugié à Cluny pour y vivre de cours particuliers, en hébergeant des maquisards, ses deux filles étant elles-mêmes dans la Résistance, dont Danielle qui y rencontra à 17 ans François Morland (nom de code de François Mitterrand qu'elle épousa à la Libération).

Je pense à mon instituteur, Alfred Arnaud, à St Laurent-du-Pape, dans l'Ardèche, capitaine du maquis des Francs Tireurs Partisans, instituteur de jour, combattant de l'ombre dans un village occupé… Alfred Arnaud fut fidèle à la République, au milieu d'une population qui ne le trahit jamais. Enfant, je ne savais pas que j'écoutais tous les jours un héros, résistant aux pantins de Vichy. Comme il accompagnait jusqu'après le collège ses anciens élèves dans le besoin, je lui dois ma carrière.

LES VALEURS SYNDICALES ET DÉMOCRATIQUES

De l'école primaire de mon Ardèche natale à mes fonctions successives d'instituteur, de professeur de lettres, de délégué national CEMEA, puis de principal de collège, proviseur de lycées et, en contrepoint de mes activités syndicales (Secrétaire régional de Paris du SNPDES départemental de Lyon) jusqu'à mes nouveaux investissements citoyens, la continuité fut parfaite et j'ai été accompagné partout par un solide vécu républicain, que ce soit dans le travail ou au syndicat. Je n'imagine pas que je puisse agir sans garder un solide amarrage au SNPDEN qui m'a formé depuis 1972.

Ce que j'y ai appris a aussi contribué à la naissance de mon petit site qui prend désormais une partie de mon temps militant. La durée de la vie active, le temps de la retraite permettent de situer les évolutions du monde et les forces en présence, sans nostalgie, avec lucidité, et peuvent avoir l'utilité d'un témoignage de la persistance de valeurs que nous ne saurions laisser déclarer obsolètes par ceux qui veulent, en fait, nous réembarquer vers des « *barbaries* » sans République et même sans démocratie.

Claude BARRATIER
Personnel de direction honoraire

Et pan sur le bec !

Un de nos collègues, Claude Thoinet, proviseur du lycée Rodin à Paris, a eu la mauvaise surprise de se voir pris à partie par le célèbre hebdomadaire satirique du jeudi.

Qu'avait-il fait ? Alors que quelques jeunes (dont des enfants de journalistes ?) tentaient de bloquer son lycée, il a fait appel aux forces de l'ordre.

Que celles-ci ne semblent pas avoir eu un comportement totalement adapté est une chose, que cela soit mis sur le dos de notre collègue nommément désigné comme coupable d'avoir voulu préserver le fonctionnement du service public en est une autre.

Surtout qu'encore une fois, le blocage d'un lycée est présenté comme une innocente activité ludique…